

II PLAN DE IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES
DE LA UNIVERSIDAD
DE BARCELONA

NORMATIVES I DOCUMENTS



UNIVERSITAT DE BARCELONA



**II PLAN DE IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES
DE LA UNIVERSIDAD
DE BARCELONA**

Durante el Consejo de Gobierno, de 12 de abril de 2011, se aprobó, por unanimidad, el II Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Universitat de Barcelona.

Edita: Unidad de Igualdad de la Universidad de Barcelona
Producción: Publicacions i Edicions de la Universidad de Barcelona
Depósito legal: B-28.317-2011

PRÓLOGO

La Universidad es un espacio de saber, respeto, tolerancia y buena convivencia, tal como refleja su Estatuto. Este II Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un ejemplo de la voluntad de velar por estos valores compartidos.

El esfuerzo realizado por todas las comisiones de los centros de nuestra Universidad, coordinadas por las personas que forman la Unidad de Igualdad, ha dado fruto. La implicación de todos los centros ha permitido elaborar un plan ambicioso, verdaderamente transversal. Queremos que este Plan sea un referente para toda la comunidad universitaria, y queremos desarrollarlo para hacerlo efectivo.

Este II Plan es el resultado de los esfuerzos que, año tras año, han llevado a cabo los colectivos de la comunidad universitaria para introducir la dimensión de género en los ámbitos de la gestión, la investigación y la docencia. Desde hace tiempo trabajamos constructivamente en la renovación de las comunidades científicas, así como de las instituciones académicas, para que el género no sea un aspecto que destaque negativamente.

Con este documento, no solo queremos huir de las declaraciones vacías de contenido y potenciar las medidas que se concretan en él, sino que deseamos animar a toda nuestra comunidad universitaria a convertirlo en un Plan vivo y compartido por todo el mundo, sin reservas. Sin el esfuerzo de todas las personas, difícilmente avanzaremos de una manera funcional y significativa.

Implantar acciones positivas para eliminar discriminaciones en el funcionamiento de todos los entes, órganos y competencias y, así, poder garantizar la excelencia y la calidad de la convivencia de todas las personas que formamos nuestra Universidad, debe ser un objetivo de todas y todos. Un propósito del II Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que refuerza nuestros valores.

DÍDAC RAMÍREZ
Rector

II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA UNIVERSIDAD DE BARCELONA

I. JUSTIFICACIÓN Y NECESIDAD DEL PLAN DE IGUALDAD

En 1882, se licenció por primera vez una mujer en la Universidad de Barcelona y hace poco más de cien años que, bajo el reinado de Alfonso XIII, el gobierno de la época permitió el acceso de las mujeres a las enseñanzas oficiales sin necesidad de pedir una autorización previa o un permiso especial.

Si bien se parte de una situación de plena exclusión de las mujeres en la historia reciente, las transformaciones de las pautas culturales, sociales y políticas hacia la igualdad total de los derechos entre mujeres y hombres, así como hacia la integración de las mujeres en los diferentes ámbitos de la vida pública, se pueden calificar de extraordinarias. En esta evolución, las ideologías y los movimientos sociales feministas han tenido un papel decisivo.

Por un lado, las mujeres tienen una presencia normal en la Universidad y participan de pleno derecho en la comunidad científica y académica como alumnado, personal docente e investigador (PDI) y personal de administración y servicios (PAS). De hecho, actualmente la proporción de mujeres con estudios universitarios en España supera la de hombres.

Por otro lado, el reconocimiento de la igualdad ante la ley, la prohibición de la discriminación y el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se han regulado en las normativas internacionales, europeas, españolas y catalanas que se citan en el anexo de este Plan.

Como señala el preámbulo de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, «la máxima participación de la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre, en todos los campos, es indispensable para el pleno y completo desarrollo de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz».¹

Tanto la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOI) como el Esta-

1. Aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas de 18 de diciembre de 1979.

tuto de Autonomía de Cataluña de 2006 (en adelante, EAC) obligan a los poderes públicos a garantizar la transversalidad en la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas y a preservar el reconocimiento del papel de las mujeres en el ámbito cultural, histórico, social y económico (art. 15 y 41 de la LOI, art. 41 del EAC).²

De acuerdo con esta normativa, la actuación de los poderes públicos se guiará, entre otros, por los siguientes principios: la adopción de las medidas necesarias para prever y erradicar la violencia de género y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo; la protección de la maternidad, de modo que la sociedad asuma los efectos derivados del embarazo, del parto y de la lactancia; el establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo con la vida personal y familiar de las mujeres, y el fomento de la corresponsabilidad en las tareas domésticas y en la atención a la familia (art. 14 de la LOI).

Con respecto al ámbito de la educación superior, la Universidad debe fomentar «la enseñanza y la investigación sobre el significado y el alcance de la igualdad entre mujeres y hombres» (art. 25.1 de la LOI) con el fin de transmitir valores. Además, las universidades deben incluir, en los planes de estudios y mediante actividades formativas, los valores de igualdad y la lucha contra los comportamientos sexistas y los estereotipos sociales que producen desigualdades entre mujeres y hombres, tal como prevén el art. 24.1 de la LOI y el art. 17 de la Ley 5/2008, de 24 de abril, sobre el derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista.

En aplicación de esta normativa, el Estatuto de la Universidad de Barcelona declara el compromiso de garantizar a todas las personas pertenecientes a la comunidad universitaria «la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Universidad de Barcelona, que no pueden ser objeto de ningún tipo de discriminación».

Del mismo modo que ocurre en el resto de ámbitos sociales y culturales, en la Universidad sigue habiendo situaciones discriminatorias hacia las mujeres. Se puede afirmar que las mujeres han estado infrarrepresentadas e infravaloradas en cuanto a productoras y transmisoras del conocimiento y que, en determinados ámbitos, aún lo siguen estando.

Ante ello, la herramienta que ha permitido impulsar unas medidas para paliar estas desigualdades ha sido el primer documento que la Universidad aprobó para el bienio 2008-2009. Las principales situaciones de desequilibrio entre mujeres y hombres que se identifican y se reflejan en las

2. El principio de transversalidad está reconocido en el artículo 8 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea vigente.

estadísticas de la Universidad de Barcelona se pueden consultar en la siguiente dirección: www.ub.edu/genere/diagnosi.html.

A continuación, se mencionan los problemas principales que se deben superar y que ponen de manifiesto la necesidad de que la Universidad apruebe este II Plan de igualdad:

- a) Las mujeres todavía están infrarrepresentadas en los órganos de gobierno, en la representación de las universidades y en los diferentes niveles de toma de decisiones. En cuanto a las leyes, la LOI prevé que los poderes públicos procuren la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los cargos de responsabilidad para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (art. 16); la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre,³ establece que el Estatuto de la Universidad debe favorecer la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos colegiados mediante las normas electorales (art. 13); igualmente, la Ley 7/2007, de 12 de abril, que regula el Estatuto básico del empleado público, prevé que la composición de las comisiones en el acceso al empleo público debe garantizar la paridad entre mujer y hombre (art. 60.1).
- b) Tradicionalmente, las áreas de conocimiento y los campos de investigación con presencia mayoritaria de mujeres no han tenido un reconocimiento similar al resto, y los temas de investigación que versan sobre cuestiones de género han permanecido fuera del circuito de reconocimiento académico. Esta falta de visibilidad de las cuestiones de género también se ha producido en los diferentes planes de estudios y en los contenidos docentes.

Los avances logrados en el diseño de las políticas científicas y de investigación para aplicar una visión integradora del género se pueden considerar insuficientes. En el ámbito científico, hay pocas mujeres que lideren proyectos de investigación y que se sitúen en los primeros puestos de los rankings científicos, incluso en los campos de la ciencia que tradicionalmente cuentan con una mayor presencia femenina.⁴ Respecto a ello, la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, señala que «se promoverá que los equipos de in-

3. Según la redacción de la Ley Orgánica 7/2004, de 12 de abril (BOE, 12 de abril de 2007).

4. La Comisión Europea reconoce que los criterios de evaluación de la excelencia científica no son neutros desde una perspectiva de género. Comisión de las Comunidades Europeas (2005), 11 de marzo de 2005, «Women and Science: Excellence and Innovation. Gender Equality in Science».

vestigación desarrollen su carrera profesional fomentando una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos sus ámbitos».⁵

- c) Por otra parte, los estereotipos de género, a menudo interiorizados por las propias mujeres, y las dificultades para compatibilizar la carrera profesional con el cuidado de personas hacen que el camino hacia la estabilidad, y hacia la promoción profesional en general, sea más dificultoso para las mujeres, especialmente cuando son madres.

Al mismo tiempo, la precariedad laboral inicial, junto a la exigencia de un largo periodo de tiempo para alcanzar la cualificación requerida y unas condiciones de trabajo dignas, hace que muchas mujeres que quieren seguir una carrera universitaria tengan que renunciar a la maternidad o postergarla.

- d) Otro problema importante es el de la violencia de género, que está presente en todos los ámbitos de la vida social, incluyendo el universitario. En un proyecto de investigación sobre violencia de género en el ámbito universitario llevado a cabo por investigadores de las universidades catalanas, se puso de manifiesto que el 14% de las estudiantes encuestadas conocía alguna situación de violencia de género que había sucedido en la universidad o entre personas del ámbito universitario.⁶ En cambio, el 98% de las mujeres encuestadas desconocía si su universidad disponía de un servicio de atención en caso de ser víctima de violencia de género.

En consecuencia, la Universidad de Barcelona se ha comprometido a eliminar y a corregir estas situaciones, y a construir una universidad libre de desigualdades entre mujeres y hombres.

Es necesario, pues, crear espacios de relación y de actuación que impliquen a todas las personas que forman la comunidad universitaria. En un contexto androcéntrico —es decir, en el que solo se tiene en cuenta el arquetipo masculino—, hay que ser consciente de los diferentes antecedentes, situaciones y necesidades que tienen hombres y mujeres. Este punto de partida puede ayudar a analizar las maneras de actuar y a elaborar las políticas académicas, de investigación, de gestión y laborales necesarias para transformar esta realidad desigual y discriminatoria.

5. Según la redacción de la Ley Orgánica 7/2004, de 12 de abril (BOE, 12 de abril de 2007).

6. Informe «Violències de gènere en l'àmbit universitari? Realitats, formes i superació». Investigadora principal: doctora Rosa Valls (<http://creaub.info/cat/wp-content/uploads/2009/11/Violencia-de-Genere-Universitats-Catalanes.pdf>).

Por ello, resulta fundamental que todas y todos seamos conscientes de las acciones y necesidades que se consideran en el II Plan de Igualdad de la Universidad de Barcelona y que las conozcamos bien.

En el Plan de 2008-2009 se incorporó la perspectiva de género en diferentes momentos y acciones, y una de las medidas que se adoptó fue la creación de la Unidad de Igualdad y el nombramiento de una persona delegada del rector para presidir la Comisión y dirigir la Unidad.

Concretamente, el 8 de marzo de 2007 se constituyó la Comisión de Igualdad en la Universidad de Barcelona y en febrero de 2008 se creó la Unidad de Igualdad de oportunidades entre la mujer y el hombre de la Universidad de Barcelona.

Dada la importancia que tiene hacer efectivo el Plan, se creó una comisión representativa de cada facultad, cuyo trabajo ha servido para elaborar este II Plan de Igualdad, expuesto a continuación.

II. OBJETIVOS, EJES ESTRATÉGICOS Y ACCIONES PARA DESARROLLAR A LO LARGO DEL TRIENIO 2011-2013

El desarrollo del Plan debe tener en cuenta las particularidades de cada uno de los centros de la Universidad de Barcelona. Asimismo, cada una de las comisiones de igualdad de estos centros es la que debe impulsarlo y velar por su cumplimiento.

La Comisión de Igualdad de la Universidad de Barcelona debe velar por el cumplimiento del Plan, así como dar el apoyo necesario para llevarlo a cabo y asegurar su efectivo desarrollo.

El Plan, con una vigencia inicial de tres años a partir de la fecha de ratificación del Consejo de Gobierno de la Universidad de Barcelona, debe llevarse a cabo en dos fases:

- La primera se centra en el análisis de la situación actual a partir de la evaluación de lo conseguido y de lo que queda pendiente del I Plan de Igualdad. Asimismo, se elaborarán los protocolos necesarios para desarrollar y poner en marcha las propuestas del II Plan.
- La segunda consiste en el desarrollo de las acciones que fomenten la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y que faciliten la sensibilización y la participación de toda la comunidad universitaria.

Las acciones contempladas en el Plan tienen como objetivos principales mejorar la situación actual y, al mismo tiempo, conseguir que la ac-

tividad cotidiana de la Universidad integre la perspectiva de género como un elemento identificador más de esta institución. Ambos objetivos deben facilitar el camino hacia la excelencia, tanto en el ámbito de la docencia como en el de la investigación y la gestión.

Los ámbitos que abarca el Plan actual, y que provienen del bienio anterior, se concretan en los siguientes ejes estratégicos:

1. Visibilidad y sensibilización de la igualdad entre mujeres y hombres.
2. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
3. Incorporación de la perspectiva de género en la organización, la gestión y la representación.
4. Implicación de los miembros de la comunidad universitaria.
5. Fomento de la perspectiva de género en la docencia.
6. Fomento de la perspectiva de género en la investigación.
7. Incorporación de la perspectiva de género en el reconocimiento de la excelencia.
8. Uso no sexista del lenguaje.
9. Promoción de las relaciones externas.
10. Establecimiento de una política de prevención y erradicación de la violencia de género.

1. Visibilidad y sensibilización de la igualdad entre mujeres y hombres

Entre las acciones que deben mejorar la visibilidad y la sensibilidad en las cuestiones relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad de Barcelona destacan las siguientes:

- 1.1. Hacer una declaración institucional a favor de las políticas de igualdad y en contra de la violencia y del acoso.
- 1.2. Presentar todas las estadísticas y toda la documentación que elabore y publique la Universidad de Barcelona desglosadas por sexo, principalmente el documento *La Universidad de Barcelona en cifras*, que se actualiza y se hace público al inicio de curso.

Esta medida será comunicada a todos los centros y unidades de la Universidad de Barcelona como protocolo de actuación generalizado a partir del curso siguiente al momento en que se publique. El desglose por sexo debe evidenciarse tanto en la recopilación y en la ordenación de los

datos como en la elaboración de las estadísticas relevantes para analizar la situación con respecto a actividades académicas desarrolladas dentro y fuera del contexto de la Universidad de Barcelona (por ejemplo, la participación en cursos internacionales, los comités evaluadores, los comités científicos nacionales e internacionales, y la organización de reuniones y conferencias nacionales e internacionales y de seminarios, entre otros).

- 1.3. Mantener y promocionar un espacio para la Unidad de Igualdad en la web de la Universidad de Barcelona que sea de fácil acceso y que informe sobre cuestiones de género, recursos e informaciones, entre otras.

Los objetivos específicos de la página web (www.ub.edu/genere) son los siguientes:

- a) Publicar las cifras que permitan analizar la situación de la Universidad de Barcelona y de cada uno de los centros en términos de género. La disponibilidad de indicadores y estadísticas desglosadas por género representa el sustrato necesario para adoptar medidas y formular propuestas. Las cifras invitan, por sí solas, a la reflexión y justifican el debate.
- b) Publicitar las actividades de docencia, investigación y difusión en general que se lleven a cabo en materia de género en la Universidad de Barcelona y que, como suele ocurrir, no son conocidas por un sector amplio de la comunidad universitaria.
- c) Facilitar materiales, enlaces y normativa sobre género, universidad y sociedad.
- d) Dar a conocer el lenguaje no sexista, que se puede consultar específicamente en la pestaña «Recursos» (www.ub.edu/genere).
- e) Denunciar la vulnerabilidad de las mujeres en la sociedad y en la comunidad universitaria ante las situaciones de acoso, de precariedad laboral, de desigualdad en la promoción, de problemas de salud, etc.
- f) Dar relevancia a la conmemoración del Día Internacional de la Mujer, que merece un tratamiento generalizado en toda la comunidad universitaria, así como del 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.
- g) Facilitar que en la página web principal de cada centro haya un enlace con la página web de la Unidad de Igualdad de la Universidad de Barcelona y con la propia Comisión de Igualdad del centro.

- h) Visibilizar los recursos destinados a las políticas de género en los presupuestos de la Universidad y de los centros.
- i) Establecer campañas y acciones de difusión sobre la representatividad de las mujeres en profesiones técnicas y en actividades de investigación con el objetivo de fomentar el interés por la carrera docente e investigadora entre las alumnas de la Universidad y de estudios previos. Para ello, hay que velar por que haya una igualdad de oportunidades real a la hora de optar por estas carreras y de desarrollarlas.

2. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Las acciones necesarias para que la mejora de la conciliación sea una realidad requieren un esfuerzo añadido que debe consolidarse y que es necesario iniciar con una prospección detallada de la situación y de las necesidades de la comunidad universitaria.

La conciliación se sitúa en confluencia con otros espacios y foros de discusión. En este sentido, deben implicarse unidades diversas, como los departamentos de las facultades y de la Escuela Universitaria de Enfermería, la Oficina de Seguridad, Salud y Medioambiente (OSSMA), los Servicios Jurídicos, el Área de Recursos Humanos de la Universidad de Barcelona y los órganos de representación de las trabajadoras y los trabajadores.

Además de los pasos previos que se deben emprender, se proponen las siguientes acciones:

- 2.1. Elaborar protocolos marco desde la Comisión de Igualdad que faciliten la compatibilidad de los horarios de la vida cotidiana.

Cabe señalar que un importante segmento de la comunidad universitaria percibe este tipo de acciones como las idóneas para mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres, con las subsiguientes ventajas en el desarrollo de su labor.

- 2.2. Crear normativas específicas, así como buscar y difundir buenas prácticas que permitan eliminar o minimizar problemas y patologías.
- 2.3. Informar, en el momento del contrato y mediante circulares periódicas, al personal ya contratado de las condiciones y derechos

laborales relacionados con la maternidad/paternidad (duración de las bajas paternas/maternas, horas de lactancia y posibilidad de agrupación de éstas y permisos por circunstancias especiales, entre otros), así como a través de la web de la Universidad de Barcelona.

- 2.4. Colaborar con la OSSMA para elaborar y transmitir la información dirigida a las mujeres gestantes y madres lactantes sobre los riesgos potenciales en el trabajo, así como una relación de recomendaciones y consejos para mejorar las condiciones en el contexto laboral. Esto es importante sobre todo para mujeres científicas del PDI o para técnicas del PAS que trabajan habitualmente en laboratorios y en contacto con productos de riesgo para la madre, el feto o el lactante.
- 2.5. Velar por el cumplimiento de la normativa sobre permisos (maternidad/paternidad) y licencias para el cuidado de menores o familiares dependientes. En especial, se deben evitar las redistribuciones de la carga docente que no tengan en cuenta el permiso correspondiente y las situaciones en las que la baja maternal/paternal o la reducción de jornada por maternidad/paternidad repercute en una sobrecarga para otros miembros del departamento, del servicio o de la unidad, lo que conlleva tensiones en el seno de los órganos mencionados y, a menudo, incorporaciones anticipadas.

En todos esos casos, se procurará cubrir las bajas.

- 2.6. Estudiar la posibilidad de implantar ayudas económicas u otras estrategias que favorezcan la presencia de mujeres y hombres en congresos de investigación. Por ejemplo, la dotación de bolsas para profesorado investigador con niños pequeños o con personas dependientes que cubran específicamente los gastos adicionales surgidos de la contratación de personas cuidadoras durante la asistencia al congreso mientras no se llegue a una corresponsabilidad absoluta en el cuidado.
- 2.7. Estudiar la posibilidad de implantar ayudas económicas que faciliten la movilidad internacional de toda la familia.
- 2.8. Racionalizar los horarios y elaborar un estudio sobre los usos del tiempo en la Universidad de Barcelona para facilitar la compatibilidad de los tiempos de la vida cotidiana.

- 2.9. Establecer un periodo de duración por determinar libre de carga docente y tareas de gestión después de disfrutar de un permiso o licencia de maternidad o paternidad, o para el cuidado de un niño menor o de una persona dependiente. Con esta medida se pretende favorecer la concentración en tareas de investigación y publicaciones.
- 2.10. Incluir las acciones que contribuyan a la realización de este Plan en el contrato programa que los centros firman con la Universidad de Barcelona.

3. Incorporación de la perspectiva de género en la organización, la gestión y la representación

Para incorporar la perspectiva de género en la organización, gestión y representación en las diferentes comisiones y en los diferentes organismos de la Universidad de Barcelona se prevén las siguientes acciones:

Constituir, dotar y poner en funcionamiento la Unidad de Igualdad, la Comisión de Igualdad, las comisiones de igualdad en los centros y la Comisión Consultiva para garantizar las acciones que se propongan llevar a cabo durante el trienio.

La Universidad de Barcelona tiene que ejecutar su política de igualdad mediante la Unidad de Igualdad, que se presenta como un órgano autónomo vinculado a la Secretaría General, sin perjuicio de que se pueda vincular a otros vicerrectorados de carácter transversal.

La Unidad, además de prescribir y notificar incidencias, tiene capacidad ejecutiva, de actuación y resolutive. Entre las funciones principales de la Unidad destaca la coordinación, el impulso y el control de las acciones recogidas en el II Plan de Igualdad y la propuesta de nuevas acciones. Todo ello debe efectuarse con el apoyo de una estructura eficaz.

La Unidad de Igualdad cuenta con una directora, una técnica agente de igualdad y de una persona de administración. Siempre que sea necesario, se creará una beca de colaboración para el desarrollo de las tareas que emanan del propio Plan.

Entre las actividades específicas de la Unidad destaca la elaboración de un informe anual sobre el grado de consecución de los objetivos relativos al año en curso, que se lleva a cabo con la colaboración de la Comisión de Igualdad. Al finalizar el trienio, la Unidad de Igualdad, con la co-

laboración de la Comisión de Igualdad y la Comisión Consultiva, debe elaborar un informe sobre el grado de consecución de los objetivos y entregarlo al Consejo de Gobierno para su aprobación al final del plazo de ejecución del Plan.

Para que funcione, la Unidad de Igualdad se ha de dotar de la Comisión de Igualdad y de la Comisión Consultiva.

La Comisión de Igualdad estará formada por la directora de la Unidad de Igualdad y por una persona propuesta por el Decanato y ratificada por la Junta, que debe representar a cada una de las comisiones de las facultades y de la Escuela Universitaria de Enfermería de la Universidad de Barcelona. Estas comisiones, que son propuestas por los decanatos, deben estar constituidas por el número de miembros que decida cada centro, aunque es deseable que esté representada por todos los colectivos del mismo.

La Comisión Consultiva estará integrada por personas de reconocido prestigio propuestas por los miembros de la Comisión de Igualdad. Entre sus miembros, es necesario contar con la participación tanto de la persona responsable del Instituto Catalán de las Mujeres como la del Instituto Interuniversitario de Estudios de Mujeres y Género. También se deben tomar como referente las opiniones, las propuestas y los estudios elaborados por el Instituto Catalán de las Mujeres.

Hay que tener presente que, para conseguir una actuación eficaz, la Unidad de Igualdad debe mantener una relación permanente con otras unidades, servicios y colectivos de la Universidad, por ejemplo la Sindicatura de Agravios, los Servicios Jurídicos, el Área de Recursos Humanos, la OSSMA, el Instituto de Ciencias de la Educación (ICE), los Servicios Lingüísticos, el Gabinete de Atención y Mediación, los órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras y las organizaciones del alumnado. Tal relación puede conseguirse mediante los canales de comunicación más adecuados y operativos, y configurar de este modo un tipo de red de colaboración específica.

En cuanto a la representación equilibrada en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones, se proponen las siguientes acciones:

- 3.1. Llevar a cabo las comisiones de concursos de profesorado atendiendo a la composición equilibrada entre mujeres y hombres, salvo que no sea posible por motivos fundados y objetivos, debidamente razonados.
- 3.2. Dar a la Comisión de Profesorado de la Universidad de Barcelona las pautas que indiquen las causas que pueden justificar la falta

de representación equilibrada. Esto permite garantizar el cumplimiento de la ley y evitar cualquier sospecha de arbitrariedad. Si la Comisión de Profesorado lo solicita, puede contar con el apoyo de la Unidad de Igualdad.

- 3.3. Velar por que las listas electorales de los diferentes sectores de la comunidad universitaria tengan una composición equilibrada entre mujeres y hombres, siempre que sea posible.
- 3.4. Dar prioridad, en la contratación y la promoción profesional, a las personas del sexo menos representado en caso de igualdad de méritos y calificaciones.
- 3.5. Incrementar el número de mujeres entre las personas expertas invitadas a participar en los actos que se organizan en el seno de la Universidad de Barcelona.
- 3.6. Ofrecer al Instituto Catalán de las Mujeres, desde la Unidad de Igualdad, la información recogida en la Guía de personas expertas de la Universidad de Barcelona para que la incluya en su Buscador de Expertas de esta institución (www.cercadorexpertes.cat/).

4. Implicación de los miembros de la comunidad universitaria

Es primordial conseguir la implicación de toda la comunidad, de modo que se superen determinadas actitudes que, de forma habitual y no siempre consciente, se manifiestan en buena parte de la comunidad y, muy a menudo, incluso entre las mujeres universitarias. En este sentido, cabe recordar las palabras de la doctora Roser González en el acto de inauguración del curso 2006-2007:

Muy pocos hombres y mujeres están dispuestos a admitir que dentro del mundo científico, donde se acepta que impera la racionalidad y el equilibrio, hay discriminación. Los hombres que predicán la igualdad asumen que, con algunas excepciones, prácticamente ya existe. Para las mujeres, es mucho más gratificante creer en los propios méritos como el único elemento de promoción ante contrincantes muy fuertes, sin cuestionar la pureza de la ciencia, ni admitir que los vientos favorables siempre ayudan a entrar en buen puerto. El papel reivindicativo implica admitir una situación de inferioridad que no gusta a nadie. Pedir planes de corrección genera malestar y desgaste en las relaciones

profesionales y personales, esfuerzos que se rentabilizan mucho mejor si se dedican a la promoción de uno mismo.⁷

Para lograr esa mayor implicación y participación de todos los miembros de la comunidad universitaria se propone la siguiente acción:

Buscar mecanismos que ayuden a potenciar acciones dirigidas a la superación de la discriminación por razón de sexo.

5. Fomento de la perspectiva de género en la docencia

A la hora de introducir la perspectiva de género en la labor docente es especialmente importante implicar al ICE, encargado de la formación del profesorado universitario.

Entre las acciones que se pretenden poner en práctica destacan las siguientes:

- 5.1. Impartir cursos específicos sobre cuestiones de género en la oferta de formación permanente del profesorado.

Incluir, como mínimo, la programación de un curso anual sobre cuestiones de género en todas las modalidades de oferta formativa de la Universidad de Barcelona (cursos de verano de Els Juliols, cursos de formación para el profesorado novel, formación continuada del ICE, aulas para mayores, etc.).

- 5.2. Implicar a los decanatos y a las personas coordinadoras de la formación en los centros de la Universidad de Barcelona para que actúen como intermediarios en los mecanismos de implantación de la perspectiva de igualdad de género ligada a las peculiaridades de cada centro y de cada ámbito de conocimiento.
- 5.3. Promocionar actos (conferencias, mesas redondas, jornadas, etc.) dirigidos al alumnado en cada uno de los centros con el objetivo de dar una mayor visibilidad de las salidas profesionales y académicas reales de las mujeres y los hombres, especialmente en las enseñanzas donde hay un predominio claro de uno de los sexos.

7. Doctora Roser González. Inauguración del curso 2006-2007. Gens, gènere i ciència. Se puede consultar en la siguiente dirección: www.ub.edu/genere/docs/roser_gonzalez_duarte.pdf.

Se puede aprovechar la Jornada de Orientación Profesional que se programa cada año en todas las enseñanzas para organizar una charla.

- 5.4. Participar en la coordinación de los cursos que se imparten cada año en la Universidad de Verano de las Mujeres en el marco de los cursos de verano de Els Juliols organizados por la Universidad de Barcelona.
- 5.5. Preparar materiales específicos para el Salón de la Enseñanza que estén dirigidos a estudiantes de secundaria, con el objetivo de que, entre las posibilidades de elección, vean como una opción real las enseñanzas que cursan mayoritariamente estudiantes de un solo sexo. De este modo, se borran los estereotipos acerca de que determinadas enseñanzas son preferidas mayoritariamente por un solo género, y se incide en esta causa.
- 5.6. Elaborar una guía de apoyo dirigida al personal docente para conseguir la integración de la perspectiva de género en todas las materias en las que sea posible.
- 5.7. Visibilizar, siempre que se pueda, las aportaciones de los estudios de género, los estudios de las mujeres y los estudios de la diferencia sexual en los procesos de revisión de los planes de estudios. En esta revisión es importante disponer del apoyo de los decanatos.
- 5.8. Escuchar las demandas que las comunidades internacionales y los colectivos sociales hacen a las universidades y darlas a conocer.

6. Fomento de la perspectiva de género en la investigación

Para que la igualdad entre la mujer y el hombre sea una realidad, es necesario incentivar la investigación relacionada con las cuestiones de género, pero también la incorporación de una transversalidad real de la perspectiva de género (ofreciendo pautas, conocimientos, propuestas, etc.) en las tareas de investigación y una mayor participación de las mujeres en puestos de relevancia en lo referente a la investigación.

Para hacer realidad estos objetivos se presentan las siguientes acciones:

- 6.1. Elaborar periódicamente indicadores de investigación desglosados por sexo que hagan visible cuál es la situación de ambos

- sexos en cuanto al liderazgo de los grupos de investigación, la obtención de ayudas para la investigación, las acreditaciones, los sexenios, las promociones, los temas de investigación, etc.
- 6.2. Incentivar a todos los grupos de investigación de la Universidad a que cumplan el requisito de la Generalitat sobre la prevención y la detección del acoso sexual por razón de género al solicitar financiación.
 - 6.3. Establecer incentivos que promuevan la investigación relacionada con temas sobre la mujer, de género y de la diferencia sexual.
 - 6.4. Promocionar acciones dirigidas a la revisión de los criterios de calidad y de excelencia de la investigación para que estos tengan en cuenta las aportaciones de los estudios sobre la mujer, el género y la diferencia sexual.
 - 6.5. Estudiar los posibles mecanismos que favorezcan el liderazgo de las mujeres en los proyectos y grupos de investigación promovidos por la Universidad de Barcelona, salvo que haya una justificación objetiva y razonable para no hacerlo.
 - 6.6. Establecer mecanismos que favorezcan la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los proyectos o grupos de investigación promovidos por la Universidad de Barcelona.

7. Incorporación de la perspectiva de género en el reconocimiento de la excelencia

Por ahora, la Universidad de Barcelona ha investido cuatro doctoras honoris causa: la soprano Victoria de los Ángeles, a propuesta de la Facultad de Geografía e Historia; la doctora Elaine S. Jaffe, a propuesta de la Facultad de Medicina; la señora Graça Simbine Machel, a propuesta del Rectorado, y la soprano Montserrat Caballé, a propuesta del Departamento de Historia del Arte. En otros ámbitos de reconocimiento (premios a la trayectoria profesional, medallas, etc.) también es escasa la presencia de mujeres.

Con el objetivo de aumentar el número de doctoras honoris causa y de otros premios y reconocimientos a mujeres, el Plan propone las acciones siguientes:

- 7.1. Incentivar, desde la Comisión, a las facultades a que hagan propuestas para que se otorgue la concesión de doctoras honoris causa, la medalla UB u otras menciones a las académicas por su

fructífera colaboración con los departamentos y las facultades, y en reconocimiento de su valía profesional, científica y personal.

- 7.2. Apoyar —desde la Universidad, los centros y los departamentos— a las mujeres que se han singularizado por méritos propios, teniendo en cuenta la trayectoria profesional de cada una de ellas, así como su implicación con la Universidad y con la sociedad civil, mediante la docencia innovadora, la investigación o la gestión a la hora de acceder a academias, premios o comités de excelencia.
- 7.3. Crear un premio anual, en la Universidad de Barcelona, que reconozca a las personas o a los grupos que hayan mostrado un comportamiento significativo con respecto al objetivo de la igualdad.

8. Uso no sexista del lenguaje

Uno de los objetivos primordiales de este Plan es erradicar las prácticas discriminatorias en el uso del lenguaje que a menudo conllevan la exclusión de las mujeres como sujetos del discurso.

Desde la Unidad de Igualdad se proponen las siguientes acciones:

- 8.1. Difundir los protocolos existentes mediante la elaboración de estudios, la organización de encuentros, la oferta formativa u otras iniciativas vinculadas a la concienciación de todas las personas que son miembros de la Universidad.
- 8.2. Velar por la continuidad del trabajo de los Servicios Lingüísticos, que consiste en proponer modelos, criterios y buenas prácticas en lo referente a un uso no sexista del lenguaje.
- 8.3. Revisar la denominación de los órganos, servicios y entes vinculados a la Universidad de Barcelona que todavía muestran un lenguaje androcéntrico y propiciar que se tengan en cuenta los preceptos de un lenguaje no sexista en las nuevas denominaciones que se creen. La revisión de las denominaciones se puede hacer en el marco de la Comisión de Política Lingüística, que consta de un grupo de trabajo que inicia modificaciones de denominaciones incorrectas o inadecuadas después de emitir los informes lingüísticos correspondientes.
- 8.4. Velar por que las aplicaciones informáticas de la UB utilicen estrategias, tanto tecnológicas como lingüísticas, que favorezcan un lenguaje no sexista.

- 8.5. Revisar las normativas de la Universidad de Barcelona para adaptarlas a un lenguaje no sexista. Sobre todo, se debe garantizar que la normativa relativa a la contratación y a la evaluación del personal de la Universidad de Barcelona no contenga elementos de discriminación indirecta tanto en lo referente al PDI como al PAS.
- 8.6. Revisar la documentación institucional (cartas, formularios e impresos, entre otros) de manera sistemática para garantizar su neutralidad en el lenguaje, sobre todo con relación al material que se facilita al alumnado (carpetas de matrícula, informes y folletos dirigidos al futuro alumnado, entre otros).

9. Promoción de las relaciones externas

Entre las acciones que se proponen para el desarrollo de una red de cooperación con otros organismos especializados destacan las siguientes:

- 9.1. Mantener el contacto con el Instituto Catalán de las Mujeres para fijar futuras líneas de colaboración. En concreto, se pretende llevar a cabo actividades de formación en el marco de un convenio de colaboración, sin perjuicio de su implicación en otros actos específicos.
- 9.2. Participar en redes que posibiliten el intercambio de información y la elaboración de actividades conjuntas. Esta participación con otras universidades españolas y extranjeras debe permitir la optimización de los recursos y la ampliación de las iniciativas y actividades en este ámbito.
- 9.3. Participar en la Comisión Mujer y Ciencia, puesto que es el órgano óptimo para la interlocución con los responsables de otras universidades, a través de la Unidad de Igualdad.

Respecto a la organización de encuentros con profesionales en políticas de igualdad dirigidas a erradicar las desigualdades en el seno de la Universidad de Barcelona, se prevé la siguiente acción:

- 9.4. Colaborar periódicamente en la organización de encuentros, con profesionales de reconocido prestigio nacional e internacional, tanto del ámbito académico como del ámbito práctico en igual-

dad de género, que lleven a cabo las comisiones de igualdad de los diferentes centros.

La implicación de la Universidad de Barcelona en proyectos significativos de cooperación al desarrollo —que ha de ser firme y con resultados visibles— debe concretarse en la siguiente acción:

- 9.5. Fomentar acciones específicas relacionadas con la formación de las mujeres. Se llevarán a cabo a partir de las propuestas elaboradas e implementadas por el Vicerrectorado de Política Internacional.

En cuanto a la difusión de los trabajos y de las investigaciones, se debe tener en cuenta la siguiente acción:

- 9.6. Crear una línea de publicaciones sobre cuestiones de igualdad de género con el objetivo de que la Universidad de Barcelona pueda ofrecer recursos, estudios, materiales y propuestas prácticas, tanto al colectivo universitario como al resto de universidades y a la sociedad civil.

10. Establecimiento de una política de prevención y erradicación de la violencia de género

Partiendo del compromiso asumido por la Universidad de Barcelona de promover los recursos orientados a la prevención y a la detección precoz de situaciones de discriminación y violencia de género, se proponen las siguientes acciones:

- 10.1. Elaborar, con el apoyo de los grupos de investigación y de otros agentes, materiales que permitan identificar y prever los supuestos de violencia más habituales en el seno de la comunidad universitaria.
- 10.2. Elaborar un protocolo de actuación en caso de violencia y de acoso sexual o por razón de sexo.

En la elaboración de este protocolo han de intervenir, entre otros, la Unidad de Igualdad y la OSSMA, y han de exponerse los pasos a seguir en determinadas circunstancias. Se proponen las siguientes acciones:

- 10.3. Visibilizar las propuestas y los recursos que la Universidad de Barcelona ofrece a la comunidad universitaria (PDI, PAS, alumnado) en este ámbito; en especial, los orientados a la prevención y detección precoz de situaciones de discriminación y violencia de género.
- 10.4. Organizar actividades de formación dirigidas específicamente al alumnado y al profesorado novel. Para llevar a término esta iniciativa, hay que buscar ayudas externas, especialmente de las administraciones públicas.
- 10.5. Conmemorar el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (25 de noviembre).
- 10.6. Organizar campañas de sensibilización en materia de acoso por razón de sexo y, en general, sobre la violencia de género.
- 10.7. Coordinarse con los servicios que tiene la Universidad de Barcelona para dar respuesta y, si cabe, ayuda a las posibles situaciones de violencia y de acoso de género que, además de recoger las denuncias y resolver los conflictos relacionados con la violencia de género, ofrecen información, apoyo y asesoramiento.

III. SEGUIMIENTO Y CONTROL DEL PLAN DE IGUALDAD EN EL TRIENIO 2011-2013

Corresponde a la Unidad de Igualdad, con la colaboración de las Comisiones de igualdad, hacer el seguimiento de las acciones propuestas e implantadas a lo largo del trienio 2011-2013, así como controlarlas.

Para llevar a cabo este seguimiento, la Unidad de Igualdad debe elaborar un informe sobre el grado de consecución de los objetivos planificados para el período correspondiente, que debe presentarse a la Conferencia de Decanos y Decanas y Directores y Directoras de Centro. En este informe se hará una revisión y una evaluación de los acuerdos que se han llevado a cabo para poderlos proponer o modificar para el período siguiente.

Al finalizar el trienio, la Unidad de Igualdad elaborará un informe para presentarlo y el Consejo de Gobierno de la Universidad de Barcelona deberá aprobarlo eventualmente.

ANEXOS

LEGISLACIÓN

La elaboración del Plan de Igualdad de la Universidad de Barcelona se inscribe en el marco normativo de la Universidad y en las normativas nacionales y autonómicas. Las leyes y los artículos que orientan y prescriben las actuaciones son los siguientes:

Estatuto de la Universidad de Barcelona

Artículo 4

Para el correcto desarrollo de sus actividades, la Universidad de Barcelona hace suyos los principios de libertad, democracia, justicia, igualdad y solidaridad. Todos los miembros de la comunidad universitaria están obligados a atenerse a ellos en su actuación. Así, son proclamados y garantizados:

- a) la libertad de cátedra, de investigación y de estudio, así como la de expresión, asociación y reunión de las personas universitarias dentro de la Universidad,
- b) la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Universidad de Barcelona, que no pueden ser objeto de ningún tipo de discriminación,
- c) el derecho a la participación de todos los miembros de la comunidad universitaria en la tarea común de lograr los objetivos de la Universidad,
- d) el derecho de toda la comunidad universitaria a ser evaluada de manera justa, y
- e) la orientación de la docencia, la investigación y la gestión hacia la cultura de la paz, el rechazo de todo tipo de violencia, el progreso social y humano basado en los derechos humanos y el respeto del medio ambiente y del desarrollo sostenible.

Constitución española

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por otra parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sean reales y efectivas.

Ley Orgánica de Igualdad 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres

Artículo 46: Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, y a eliminar la discriminación por razones de sexo.

Estatuto de Autonomía de Cataluña de 2006

Artículo 19. Derechos de las mujeres

1. Todas las mujeres tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad y capacidad personal, y a vivir con dignidad, seguridad y autonomía, libres de explotación, malos tratos y de todo tipo de discriminación.
2. Las mujeres tienen derecho a participar en condiciones de igualdad de oportunidades con los hombres en todos los ámbitos públicos y privados.

Artículo 41. Perspectiva de género

1. Los poderes públicos deben garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la ocupación, la formación, la promoción profesional, las condiciones de trabajo, incluida la retribución, y en todas las demás situaciones, así como asegurar que las mujeres no sean discriminadas por causa de embarazo o de maternidad.
2. Los poderes públicos deben garantizar la transversalidad en la incorporación de la perspectiva de género y de las mujeres en todas las políticas públicas para conseguir la igualdad real y efectiva y la paridad entre mujeres y hombres.
3. Las políticas públicas deben garantizar que se haga frente de modo integral a todas las formas de violencia contra las mujeres y a los actos de carácter sexista y discriminatorio; deben fomentar el reconocimiento del papel de las mujeres en los ámbitos cultural, histórico, social y económico, y deben promover la participación de los grupos y las asociaciones de mujeres en la elaboración y evaluación de dichas políticas.
4. Los poderes públicos deben reconocer y tener en cuenta el valor económico del trabajo de cuidado y atención en el ámbito doméstico y familiar en la fijación de sus políticas económicas y sociales.

5. Los poderes públicos, en el ámbito de sus competencias y en los supuestos previstos en la ley, deben velar por que la decisión de la mujer sea determinante en todos los casos que puedan afectar a su dignidad, su integridad y su bienestar físico y mental, en particular con respecto al propio cuerpo y a su salud reproductiva y sexual.

Otras leyes que afectan a los planes de igualdad son las siguientes:

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 29/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia.
- Ley Orgánica 4/2007, de 13 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Documentos de referencia

INSTITUT CATALÀ DE LES DONES (2006). *Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les universitats*. Barcelona: Institut Català de les Dones.

INSTITUT CATALÀ DE LES DONES (2008). *Pla de polítiques de dones del govern de la Generalitat de Catalunya 2008-2011*. Barcelona: Institut Català de les Dones.

GRÁFICOS

ALUMNADO

GRADOS						
	Nuevos	% mujeres	Total	% mujeres	ETC	% mujeres
Biblioteconomía y Documentación	117	69,2	168	72,6	131	37
Información y Documentación	117	69,2	168	72,6	130,8	37
Biología	799	66	-	65,6	-	65,4
Biología	182	69,8	387	68,7	353	68,7
Bioquímica	134	65,7	134	65,7	129	66,8
Biotecnología	130	53,8	130	53,8	128	53,8
Ciencias Ambientales	90	52,2	176	54,5	171	54,6
Ciencias Biomédicas	263	74,1	263	74,1	245	73,4
Derecho	-	64,3	-	64	-	63,7
Ciencias Políticas y de la Administración	109	43,1	111	43,2	104	42,6
Criminología	128	68	128	68	118	68,6
Derecho	563	64,7	904	63,7	871	63,9
Gestión y Administración Pública	115	65,2	193	64,8	157	62,2
Relaciones Laborales	368	68,5	384	68,8	342	68,6
Economía y Empresa	45	51,1	53	47,2	47,4	49,2
Estadística	45	51,1	53	47,2	47,4	49,2

	Nuevos	% mujeres	Total	% mujeres	ETC	% mujeres
Enfermería	453	80,8	454	80,8	440	80,7
Enfermería	375	84	375	84	370	83,9
Podología	78	65,4	79	65,8	70,4	63,9
Farmacia	345	71,3	857	74,9	790	74,5
Farmacia	345	71	857	74,9	790	74,5
Filología	750	73,3	-	74,1	-	74,2
Estudios Árabes y Hebreos	25	64	50	64	38,1	64,8
Estudios Ingleses	168	75	356	77,5	315	77,2
Estudios Literarios	119	63	124	62,9	101	62
Filología Catalana	75	72	145	77,2	129	77
Filología Clásica	47	72,3	75	62,7	63,7	63,6
Filología Hispánica	133	78,2	237	75,9	211	76,1
Filología Románica	11	63,6	17	58,8	12,1	52,9
Lingüística	49	63,3	51	62,7	41	58,8
Lenguas y Literaturas Modernas	123	83,7	157	83,4	128	85,2
Física	228	22,8	271	22,9	237	22,8
Física	183	25,1	226	24,8	205	23,9
Ingeniería Electrónica de Telecomunicación	45	13,3	45	13,3	32,5	16,3

	Nuevos	% mujeres	Total	% mujeres	ETC	% mujeres
Física/Matemáticas	23	4,3	23	4,3	-	-
Matemáticas + Física	23	4,3	23	4,3	*	*
Formación del Profesorado	825	84,1	850	83,9	797	84,1
Educación Infantil	246	96,7	246	96,7	233	97
Educación Primaria	579	78,8	604	78,6	564	78,7
Geografía e Historia	817	53,1	928	55,3	785	54,1
Antropología Social y Cultural	151	68,2	152	68,4	123	67,2
Geografía	77	26	85	25,9	73,2	24,7
Historia	348	33,6	379	35,9	328	34,4
Historia del Arte	241	80,5	312	80,4	260	81,1
Geología	71	47,9	85	47,1	73,8	46,8
Geología	71	47,9	85	47,1	73,8	46,8
Matemáticas	173	22	212	22,6	191	22,1
Ingeniería Informática	70	7,1	98	9,2	90,2	8,8
Ingeniería Informática + Matemáticas	22	13,6	22	13,6	*	*
Matemáticas	81	37	92	39,1	100	34,1
Medicina	311	71,1	319	70,8	305	71,6
Ciencias Médicas Básicas	52	71,2	52	71,2	48,5	71,1
Medicina	259	71	267	70,8	256	71,6

	Nuevos	% mujeres	Total	% mujeres	ETC	% mujeres
Odontología	118	74,6	120	73,3	114	75,1
Odontología	118	74,6	120	73,3	114	75,1
Pedagogía	668	86,1	686	85,9	633	86,2
Educación Social	186	85,5	189	85,2	173	85,9
Pedagogía	231	87	236	87,3	222	88,1
Trabajo Social	251	85,7	261	85,1	238	84,5
Psicología	521	79,3	-	80,5	-	80,4
Psicología	521	79,3	-	80,5	-	80,4
Química	322	52,5	595	54,3	517	56,9
Ingeniería Química	71	47,9	87	47,1	76,9	49,7
Química	251	53,8	508	55,5	440	54,7
Total UB	-	67,8	-	68,5	-	68,7

* Datos incluidos en las respectivas enseñanzas.

DIPLOMATURAS Y LICENCIATURAS

	Nuevos	% mujeres	Total	% mujeres	ETC	% mujeres	Titulados	% mujeres
Facultad de Bellas Artes	403	68,5	1.920	69,4	1.437,4	69,1	251	71,3
Bellas Artes	403	68,5	1.920	69,4	1.437,4	69,1	251	71,3
Facultad de Biblioteconomía y Documentación	1	100	418	72,7	247,9	72,9	135	74,1
Biblioteconomía y Documentación	1	100	319	71,5	197,9	72,4	74	71,6
Documentación	-	-	99	76,8	50	75	61	77
Facultad de Biología	60	58,3	1.304	65	890,7	65,5	338	71
Biología	11	54,5	951	65,9	6.688,5	67,6	228	68,9
Bioquímica	43	58,1	124	69,4	74,3	68,4	36	77,8
Ciencias Ambientales	6	66,7	229	59	127,9	52,3	74	74,3
Facultad de Economía y Empresa	2.331	43,2	10.816	46,6	7.712,3	46	1.379	55,3
Administración y Dirección de Empresas	726	44,8	3.645	49,8	2.758,9	49,7	441	58,5
Ciencias Actuariales y Financieras	36	41,7	112	35,7	71,7	39,1	29	31
Ciencias Económicas y Empresariales (PA)	-	-	-	-	-	-	3	100
Ciencias Empresariales	885	43,4	3.924	47,4	2.465,2	46,4	554	56,7
Economía	417	31,7	2.086	35,5	1.685,9	35,3	181	45,9
Empresa Internacional (TP)	1	0	22	77,3	3,7	83,8	17	88,2
Estadística	-	-	91	44	60,2	45,2	19	47,4
Estudios Empresariales (PA)	-	-	-	-	-	-	1	0
Estudios Inmobiliarios y de la Construcción (TP)	13	46,2	69	27,5	37,5	24,8	17	17,6

	Nuevos	% mujeres	Total	% mujeres	ETC	% mujeres	Titulados	% mujeres
Investigación y Técnicas de Mercado	69	60,9	172	59,3	105,7	61,3	47	55,3
Sociología	161	55,3	628	58	490	57,3	54	59,3
Tributario y Contable (TP)	23	60,9	67	65,7	33,5	67,2	16	68,8
Facultad de Derecho	420	55,2	5.427	59,1	4.559,1	58,8	1.064	61,3
Ciencias del Trabajo	-	-	90	70	42,6	67,4	70	70
Ciencias Políticas y de la Administración	25	36	313	41,9	293,7	38,6	43	37,2
Criminología	198	59,1	397	56,4	278,2	55,1	40	82,5
Criminología y Política Criminal (TP)	-	-	412	55,1	343	53,3	150	54,7
Derecho	56	57,1	2.711	60,6	2.510,5	61,1	431	61,7
Gestión y Administración Pública	-	-	153	56,9	99,5	53,9	53	54,7
Investigación Privada (TP)	127	52	406	50,5	350,5	50,9	51	49
Relaciones Laborales	14	57,1	945	66,1	641,1	67,6	226	67,3
Facultad de Farmacia	177	80,8	1.668	80,4	1.310,2	80,2	386	81,9
Ciencia y Tecnología de los Alimentos	58	74,1	149	82,6	99,2	82,3	58	87,9
Farmacia	7	71,4	1.229	77,9	1.000,5	77,9	294	79,9
Nutrición Humana y Dietética	112	84,8	290	90	210,5	90,1	34	88,2
Facultad de Filología	10	70	1.377	74,4	899,6	75	300	77,7
Filología Alemana	-	-	56	78,6	35	81,7	13	69,2
Filología Árabe	-	-	57	71,9	38,2	76,2	12	83,3
Filología Catalana	1	100	163	77,3	101,4	78,2	38	78,9
Filología Clásica	-	-	88	61,4	60,2	60,6	12	75

	Nuevos	% mujeres	Total	% mujeres	ETC	% mujeres	Titulados	% mujeres
Filología Eslava	-	-	33	69,7	25,5	73,7	10	80
Filología Francesa	-	-	46	74,4	23	70,9	10	70,0
Filología Hebrea	1	100	22	68,2	13,2	73,5	3	66,7
Filología Hispánica	1	100	323	73,7	223,2	74,2	69	75,4
Filología Inglesa	2	50	380	82,4	261,5	82,2	82	90,2
Filología Italiana	-	--	26	76,9	14,7	78,9	5	60
Filología Portuguesa	-	-	6	66,7	3	76,7	-	-
Filología Románica	2	50	40	65	31,1	65,6	6	66,7
Lingüística	-	-	33	57,6	12	52,5	9	55
Teoría de la Literatura y Literatura Comparada	2	50	107	64,5	57,6	61,5	29	62,1
Filología (PA)	-	-	-	-	-	-	2	100
Facultad de Filosofía	243	47,7	1.020	43,8	711,1	43,6	105	46,7
Filosofía	243	47,7	1.020	43,8	711,1	43,6	105	46,7
Facultad de Física	18	16,7	697	24,7	535,8	25,2	98	24,5
Física	11	18,2	644	25,8	512,2	25,7	87	25,3
Ingeniería Electrónica	7	14,3	53	11,3	23,6	14	11	18,2
Facultad de Formación del Profesorado	129	79,1	2.190	79,7	1.840,1	80,2	805	81,6
Comunicación Audiovisual	68	66,2	147	63,3	111,5	65,1	46	-
Maestro-Educación Especial	1	100	334	91,6	287,9	90,7	142	-
Maestro-Educación Física	14	78,6	344	50	273,3	48,4	135	-
Maestro-Educación Infantil	19	100	364	97	323,3	97,1	130	-

	Nuevos	% mujeres	Total	% mujeres	ETC	% mujeres	Titulados	% mujeres
Maestro-Educación Musical	1	100	288	71,2	237,7	69,8	91	-
Maestro-Educación Primaria	25	96	380	88,4	329	89,7	152	-
Maestro-Lengua Extranjera	1	100	333	84,1	277,4	84,2	108	-
Profesorado de EGB (PA)	-	-	-	-	-	-	1	100
Facultad de Geografía e Historia	21	71,4	2.578	57,6	1.792,3	55,5	451	60,1
Antropología Social y Cultural	6	66,7	342	73,1	144,8	73,2	103	75,7
Geografía	2	50	267	32,2	210	34	40	40
Historia	6	66,7	1.254	44,3	961,5	43,5	201	42,8
Historia del Arte	7	85,7	715	82,8	476	83,7	105	84,8
Geografía e Historia (PA)	-	-	-	-	-	-	2	100
Facultad de Geología	39	-	430	24,7	173	42,3	73	23,3
Ingeniería Geológica	39	-	183	35,4	-	-	34	-
Geología	-	-	247	42,9	173	42,3	39	43,6
Escuela Universitaria de Enfermería	11	72,7	1.213	82,1	997,5	82,4	377	83,6
Enfermería	10	70	1.044	83,7	864,3	84,2	340	85
Podología	1	100	169	72,2	133,2	71,2	37	70,3
Facultad de Matemáticas	11	27,3	531	28,1	383,6	31,1	70	34,3
Ingeniería Técnica en Informática de Sistemas	2	0	239	10	147,4	10	32	15,6
Matemáticas	9	33,3	292	42,8	236,2	44,3	38	50

	Nuevos	% mujeres	Total	% mujeres	ETC	% mujeres	Titulados	% mujeres
Facultad de Medicina	1	0	1.265	72,6	1.203,9	73,1	242	74,4
Medicina	1	0	1.265	72,6	1.203,9	73,1	242	74,4
Facultad de Odontología	4	50	533	75	458,3	76,5	113	72,6
Odontología	4	50	533	75	458,3	76,5	113	72,6
Facultad de Pedagogía	126	91,3	2.181	86,7	1.772	87,2	658	88
Educación Social	-	-	444	83,1	313,6	83	166	85,5
Formación de las Organizaciones (TP)	-	-	12	83,3	2,8	78,6	5	100
Pedagogía	18	77,8	830	87,5	804,9	87,7	175	90,9
Pedagogía Social (TP)	-	-	3	100	0,6	100	1	100
Psicopedagogía	101	93,1	261	90,8	207,7	92,5	81	91,4
Trabajo Social	7	100	631	86,7	442,4	86,6	230	86,1
Facultad de Psicología	7	85,7	1.504	80,9	1.116,8	81,6	428	82,7
Psicología	7	85,7	1.504	80,9	1.116,8	81,6	428	82,7
Facultad de Química	49	63,6	1.001	52,3	586,3	55,7	237	54,9
Ingeniería de Materiales	38	-	66	47,3	-	-	23	-
Ingeniería Química	9	55,6	287	39,4	176,7	36,5	39	53,8
Química	2	100	648	63,4	409,6	64	175	62,3
Total	4.061	51,2	38.073	60,8	28.628	61,7	7.510	68,8

PA: Plan antiguo

TP: Título propio

MÁSTERES UNIVERSITARIOS

Centro gestor	Nuevos	% mujeres	Total	% mujeres	Titulados	% mujeres
Bellas Artes	163	60,1	326	63,8	84	60,7
Artes Visuales y Educación: un Enfoque Construccionalista*	27	81,5	47	76,6	6	83,3
Creación Artística: Realismo y Entornos	34	58,8	47	61,7	12	50
Dirección de Proyectos de Conservación-Restauración: Colecciones y Conjuntos Patrimoniales	15	80	41	87,8	2	100
Diseño Urbano: Arte, Ciudad, Sociedad	32	65,6	85	62,4	18	72,2
Producciones Artísticas e Investigación	32	37,5	75	49,3	28	57,1
Tipografía: Disciplina y Usos	23	47,8	31	54,8	18	50
Biblioteconomía y Documentación	31	67,7	68	67,6	13	61,5
Gestión de Contenidos Digitales**	31	67,7	68	67,6	13	61,5
Biología	389	64,8	506	64,6	280	68,6
Acuicultura**	26	50	29	44,8	24	45,8
Biodiversidad	55	56,4	67	52,2	23	65,2
Biología del Desarrollo y Genética	45	71,1	48	68,8	37	75,7
Biología Humana**	21	61,9	22	59,1	13	69,2
Ciencias del Mar: Oceanografía y Gestión del Medio Marino**	53	71,7	64	67,2	16	56,3
Ecología Fundamental y Aplicada**	20	55	25	56	19	63,2
Fisiología Integrativa	21	38,1	21	38,1	15	46,7
Gestión y Restauración del Medio Natural	25	80	48	66,7	44	65,9
Inmunología**	32	71,9	39	71,8	26	76,9

Centro gestor	Nuevos	% mujeres	Total	% mujeres	Titulados	% mujeres
Microbiología Avanzada**	38	76,3	43	79,1	34	79,4
Neurociencias**	53	64,2	100	74	29	86,2
Derecho	127	63,8	192	62,5	56	62,5
Agua: Análisis Interdisciplinario y Gestión Sostenible	23	52,2	39	51,3	10	50
Criminología y Sociología Jurídico-penal	31	64,5	51	64,7	18	61,1
Derecho de la Empresa y de los Negocios	28	50	50	52	13	46,2
Gestión Pública Avanzada	45	77,8	52	78,8	15	86,7
Economía y Empresa	189	54	342	58,5	160	57,5
Creación y Gestión de Empresas Innovadoras y de Base Tecnológica	25	56	26	53,8	20	50
Dirección de Empresas del Deporte	19	42,1	19	42,1	18	38,9
Economía	18	33,3	32	37,5	11	54,5
Economía y Gestión de la Actividad Pesquera	-	-	14	35,7	11	45,5
Gestión Cultural	37	67,6	93	72	33	66,7
Historia Económica**	21	38,1	24	37,5	14	42,9
Internacionalización	23	65,2	52	73,1	18	77,8
Investigación en Empresa, Finanzas y Seguros	32	53,1	49	51	25	56
Investigación en Sociología	14	64,3	33	66,7	10	80
Enfermería	88	64,8	126	71,4	33	90,9
Cirugía Podológica	30	30	30	30	-	-
Liderazgo y Gestión de los Servicios de Enfermería	58	82,8	96	84,4	33	90,9
Enfermería	88	64,8	126	71,4	33	90,9
Cirugía podológica	30	30	30	30	-	-

Centro gestor	Nuevos	% mujeres	Total	% mujeres	Titulados	% mujeres
Liderazgo y Gestión de los Servicios de Enfermería	58	82,5	96	84,4	33	90,9
Farmacia	200	79	330	79,7	202	77,7
Biología Molecular	76	68,4	90	67,8	68	69,1
Calidad de Medicamentos, Cosméticos y Alimentos	5	60	5	60	-	-
Desarrollo e Innovación de Alimentos	31	83,9	48	81,3	16	75
Farmacia Asistencial y Atención Farmacéutica	26	84,6	47	83	33	81,8
Investigación, Desarrollo y Control de Medicamentos	34	82,4	37	81,1	17	70,6
Nutrición y Metabolismo*	28	96,4	58	96,6	29	96,6
Seguridad Alimentaria**	-	-	45	77,8	39	79,5
Filología	135	66,7	218	68,3	60	73,3
Construcción y Representación de Identidades Culturales	20	70	45	71,1	17	70,6
Culturas y Lenguas de la Antigüedad	16	43,8	27	44,4	8	75
Culturas Medievales	14	57,1	29	69	7	85,7
Experto en Español como Lengua Extranjera en Ámbitos Profesionales	27	77,8	49	77,6	5	60
Lengua Española y Literaturas Hispánicas	19	63,2	19	96,2	7	57,1
Léxico y Comunicación Lingüística	9	88,9	11	90,9	3	100
Lingüística Aplicada y Adquisición de Lenguas en Contextos Multilingües	30	66,7	38	65,8	13	76,9
Filosofía	122	57,4	192	54,7	83	53
Ciencia Cognitiva y Lenguaje**	26	73,1	43	69,8	26	69,2
Ciudadanía y Derechos Humanos: Ética y Política**	59	64,4	74	60,8	28	57,1

Centro gestor	Nuevos	% mujeres	Total	% mujeres	Titulados	% mujeres
Filosofía Analítica**	7	28,6	7	28,6	2	0
Filosofía y Estudios Clásicos	13	46,2	25	52	9	44,4
Lógica Pura y Aplicada**	–	–	5	40	3	0
Pensamiento Contemporáneo	17	29,4	38	34,2	15	40
Física	187	34,2	311	33,1	117	34,2
Astrofísica, Física de Partículas y Cosmología	31	22,6	39	23,1	13	15,4
Biofísica	15	40	23	42,5	19	47,4
Física Computacional y Aplicada*	–	–	3	0	1	0
Fotónica*	–	–	–	–	–	–
Ingeniería Biomédica**	68	39,7	128	39,8	35	42,9
Ingeniería Electrónica	15	20	26	19,2	8	50
Ingeniería Física	4	25	9	22,2	4	25
Meteorología	21	42,9	36	36,1	13	46,2
Nanociencia y Nanotecnología	33	33,3	47	27,7	24	12,5
Formación del Profesorado	357	67,8	438	69,2	299	68,6
Actividad Motriz y Educación	20	40	22	40,9	8	25
Comunidad Sorda, Educación y Lengua de Signos	–	–	14	92,9	3	100
Educación Interdisciplinaria de las Artes	13	76,9	13	76,9	–	–
Formación de Profesores de Español como Lengua Extranjera**	25	72	62	79	14	92,9
Formación del Profesorado de Catalán para Personas Adultas**	–	–	10	70	6	83,3

Centro gestor	Nuevos	% mujeres	Total	% mujeres	Titulados	% mujeres
Formación del Profesorado de Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanza de Idiomas	282	68,4	282	68,4	240	68,8
Investigación en Didáctica de la Lengua y la Literatura	17	76,5	23	73,9	17	70,6
Investigación en Didácticas Específicas	-	-	12	41,7	11	45,5
Geografía e Historia	313	69,6	695	70,4	176	66,5
Antropología y Etnografía	27	70,4	60	75	13	69,2
Arqueología	23	52,2	49	53,1	7	42,9
Estudios Avanzados en Historia del Arte	37	81,1	90	83,3	45	77,8
Estudios de Mujeres, Género y Ciudadanía**	77	94,8	149	96	1	100
Estudios Históricos	32	25	71	31	18	33,3
Estudios Latinoamericanos**	22	81,8	36	75	22	81,8
Gestión del Patrimonio Cultural	42	69	104	76,9	43	79,1
Historia y Cultura de la Alimentación**	14	85,7	19	84,2	-	-
Planificación Territorial y Gestión Ambiental	39	43,6	117	47	27	40,7
Geología	59	47,5	68	44,1	57	47,4
Geofísica**	21	57,1	24	50	18	61,5
Geología**	38	42,1	43	41,9	39	41
Paleografía*	-	-	1	0	-	-
Matemáticas	18	33,3	23	30,4	11	36,4
Matemática Avanzada y Profesional	18	33,3	23	30,4	11	36,4
Medicina	294	64,6	402	64,2	229	65,9
Atención Integral al Enfermo Crítico y Emergencias**	76	61,8	131	64,1	54	66,7

Centro gestor	Nuevos	% mujeres	Total	% mujeres	Titulados	% mujeres
Biomedicina	68	75	77	72,7	56	69,6
Enfermedades Autoinmunes	15	46,7	15	46,7	12	41,7
Investigación en Ciencias Clínicas	104	65,4	106	65,1	95	67,4
Investigación en Enfermedades Hepáticas	13	69,2	25	56	5	60
Medicina Respiratoria**	18	44,4	48	58,3	7	57,1
Odontología	23	56,5	33	57,6	8	50
Investigación en Ciencias Odontológicas	23	56,5	33	57,6	8	50
Pedagogía	100	79	213	76,1	57	84,2
Educación para la Ciudadanía y en Valores	20	80	46	73,9	13	84,6
Enseñanza y Aprendizaje en Entornos Digitales	17	70,6	39	69,2	6	66,7
Intervenciones Sociales y Educativas	39	84,6	79	82,3	19	94,7
Investigación en Didáctica, Formación y Evaluación Educativa	24	75	49	73,5	19	78,9
Psicología	194	79,4	343	79,6	137	79,6
Intervención Psicosocial**	29	65,5	65	72,3	24	79,2
Investigación en Personalidad y Comportamiento**	11	63,6	11	63,6	8	62,5
Primatología	21	81	31	77,4	14	78,6
Psicogerontología**	13	76,9	24	87,5	11	100
Psicología Clínica y de la Salud	30	90	69	82,6	31	77,4
Psicología de la Educación**	57	87,7	94	87,2	39	87,2
Psicología del Trabajo, las Organizaciones y los Recursos Humanos	15	73,3	23	73,9	4	50
Psychology of Work, Organizations and Human Resources*	18	72,2	26	69,2	6	50

Centro gestor	Nuevos	% mujeres	Total	% mujeres	Titulados	% mujeres
Química	112	59,8	167	56,3	74	54,1
Gestión de la Calidad en los Laboratorios Analíticos*	12	66,7	12	66,7	–	–
Ingeniería Ambiental	28	67,9	34	61,8	25	68
Química Avanzada	72	55,6	121	53,7	49	46,9
Total UB	3.101	64,2	4.993	65	2.136	64,4

* Interuniversitario.

** Interuniversitario coordinado por la UB.

Interuniversitarios no coordinados por la UB sin datos de matrícula

Biblioteca Escolar y Promoción de la Lectura (Facultad de Biblioteconomía y Documentación)

Bioinformática para las Ciencias de la Salud (Facultad de Biología)

Gestión de Suelos y Aguas (Facultad de Farmacia)

Estudios Avanzados y Aplicados en Lengua y Literatura Catalanas (Facultad de Filología)

Historia de la Ciencia: Ciencia, Historia y Sociedad (Facultad de Filosofía)

Ingeniería en Energía (Facultad de Física)

Radiación de Sincrotrón y Aceleradores de Partículas (Facultad de Física)

Inteligencia Artificial (Facultad de Matemáticas)

Formación de las Personas Adultas (Facultad de Pedagogía)

Juventud y Sociedad (Facultad de Pedagogía)

Seguridad y Salud en el Trabajo. Prevención de Riesgos Laborales (Facultad de Psicología)

Estadística e Investigación Operativa (Facultad de Economía y Empresa)

Gestión Pública (Facultad de Economía y Empresa)

DOCTORADO y POSGRADOS

Centro	Doctorado				Cursos de posgrado			
	No EEES	EEES	Tutoría de tesis	% mujeres	Posgrado	Máster	Extensión universitaria	% mujeres
Bellas Artes	38	97	55	63,7	69	59	–	75,8
Biblioteconomía y Documentación	–	28	13	58,5	–	–	395	82,3
Biología	15	218	198	60,3	36	115	129	52,5
Derecho	–	18	64	42,7	227	311	158	53,4
Economía y Empresa	–	55	131	38,7	340	430	36	61
Enfermería	–	37	–	83,8	232	707	69	83,3
Farmacia	4	465	78	67,1	45	110	–	71,6
Filología	21	89	91	64,7	90	30	76	69,9
Filosofía	–	63	85	38,5	7	8	–	86,7
Física	–	149	44	29,5	–	–	–	–
Formación del Profesorado	–	63	45	67,6	44	–	66	89,1
Geografía e Historia	11	136	236	57,7	16	150	17	69,4
Geología	–	44	35	48,1	21	51	54	63,5
Matemáticas	–	40	10	28	14	–	–	28,6
Medicina	–	250	119	65	139	571	42	69,9
Odontología	–	1	19	60	19	120	–	69,1
Pedagogía	–	59	87	67,8	85	121	–	80,6
Psicología	13	79	67	74,2	232	206	16	78,6
Química	7	113	137	52,9	–	7	41	10,4
ICE	–	–	–	–	147	103	–	78
IL3	–	–	–	–	2.571	2.087	205	78,8
Total	109	2.004	1.514	58	4.334	5.186	1.304	74,1

PDI distribuido por sexo y categorías

	Total	Mujeres	Hombres	% mujeres
Catedrático de universidad	542	110	432	20,3%
Catedrático de escuela universitaria	37	20	17	54,1%
Profesor titular de universidad	1.446	611	835	42,3%
Profesor titular interino de universidad	3	–	3	0,0%
Profesor titular de escuela universitaria	270	157	113	58,1%
Profesor titular interino de escuela universitaria	28	15	13	53,6%
Catedrático (doctor LOU) permanente	1	–	1	0,0%
Profesor agregado	194	83	111	42,8%
Profesor lector	231	137	94	59,3%
Profesor colaborador	18	13	5	72,2%
Profesor colaborador (título doctor)	30	19	11	63,3%
Profesor colaborador permanente	23	17	6	73,9%
Profesor colaborador permanente (doctor)	8	5	3	62,5%
Ayudante	114	65	49	57,0%
Ayudante (título doctor)	38	23	15	60,5%
Profesor asociado	1.220	559	661	45,8%
Profesor asociado, 4.º laboral	1	–	1	0,0%
Profesor asociado doctor, 4.º tipo	5	3	2	60,0%
Profesor asociado de universidad	6	4	2	66,7%
Profesor asociado de universidad, 4.º tipo	1	1	–	100,0%
Profesor asociado extranjero	1	–	1	0,0%
Profesor asociado médico	463	205	258	44,3%
Profesor asociado sustituto, 1.er tipo	10	6	4	60,0%

	Total	Mujeres	Hombres	% mujeres
Profesor asociado sustituto, 2.º tipo	1	–	1	0,0%
Profesor visitante	6	6	–	100,0%
Profesor emérito	17	5	12	29,4%
Profesor emérito del Plan de Jubilación Anticipada	154	57	97	37,0%
Profesor de la Generalitat en comisión de servicios	1	–	1	0,0%
Profesor de la Generalitat en comisión de servicios en el ICE	6	5	1	83,3%
Investigador doctor del programa Beatriu de Pinós	12	6	6	50,0%
Investigador doctor del programa Juan de la Cierva	36	19	17	52,8%
Investigador doctor del programa Ramón y Cajal	29	9	20	31,0%
Investigador posdoctoral de perfeccionamiento	7	4	3	57,1%
Posdoctoral de investigación financiado	36	13	23	36,1%
Total UB	4.995	2.177	2.818	43,6%

PAS 2010. Categorías por sexo

(Datos a 1 de enero de 2010)

Categoría	Total	Mujeres	Hombres	% mujeres
Gerente	1	–	1	0,0%
Asesor/Coordinador/Delegado	3	3	–	100,0%
Jefe de Gabinete	4	1	3	25,0%
Director de Gerencia	12	4	8	33,3%
Laboral eventual Grupo I	2	–	2	0,0%
Chófer	1	–	1	0,0%
Funcionario Grupo A	60	48	12	80,0%
Funcionario Grupo A interino	1	1	–	100,0%
Funcionario Grupo B	153	130	23	85,0%
Funcionario Grupo B interino	31	23	8	74,2%
Funcionario Grupo C	491	400	91	81,5%
Funcionario Grupo D	105	85	20	81,0%
Funcionario Grupo D interino	206	185	21	89,8%
Funcionario Grupo E	7	1	6	14,3%
Funcionario Grupo E interino	1	–	1	0,0%
Laboral Grupo I	179	89	90	49,7%
Laboral Grupo II	163	63	100	38,7%
Laboral Grupo III	253	115	138	45,5%
Laboral Grupo IV	187	115	72	61,5%
Laboral temporal Grupo I	118	66	52	55,9%
Laboral temporal Grupo II	79	42	37	53,2%
Laboral temporal Grupo III	236	127	109	53,8%

Categoría	Total	Mujeres	Hombres	% mujeres
Laboral temporal Grupo IV	55	37	18	67,3%
Total UB	2.348	1.535	813	65,4%
Funcionarios	1.055	873	182	82,7%
Laborales	1.270	654	616	51,5%
Eventuales	23	8	15	34,8%
	2.348	1.535	813	65,37%
		65,37%	34,63%	

GRÁFICO 2010



